

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia). Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa (Sadili, 2013:21).

Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual agar potensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara penuh. Olehnya Peranan sumber daya manusia sangat penting, guna lebih menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi untuk dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat yang semua itu diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan kemampuan pimpinan untuk memprioritaskan pekerjaan, untuk mempekerjakan pegawainya dengan efektif.

Suatu organisasi pada dasarnya adalah suatu bentuk kerja sama antar dua orang atau lebih. Baik yang disebut organisasi ataupun kelompok, tujuannya adalah untuk mencapai sesuatu. Jika sesuatu yang ingin dicapai itu benar dapat diraih, maka tujuannya efektif. Efektivitas adalah ukuran sejauh mana tujuan dapat dicapai. Efektivitas adalah suatu

kontinum yang merentang dari efektif, kurang efektif, sedang-sedang, sangat kurang, sampai tidak efektif. (Sigit, 2003:2). Efektivitas merupakan unsur pokok aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Bila dilihat dari aspek segi keberhasilan pencapaian tujuan, maka efektivitas adalah memfokuskan pada tingkat pencapaian terhadap tujuan organisasi. selanjutnya ditinjau dari aspek ketepatan waktu, maka efektivitas adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang telah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan.

Suatu lembaga pemerintah ataupun swasta akan berjalan dengan baik, apabila didukung dengan sumber daya yang berkualitas Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan pimpinan menemukan cara terbaik untuk mempekerjakan orang-orang atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan, seperti yang dikemukakan diatas dalam hal ini pegawai yang akan terlibat untuk melaksanakan tugas dan fungsi pokok dalam peningkatan efektivitas pegawai, pegawai juga dituntut memiliki moral yang baik, disiplin, bertanggung jawab, dan terampil untuk dapat memberikan kepuasan bagi organisasi itu sendiri.

Fungsi kepemimpinan menjadi yang penting dalam mencapai tujuan organisasi diantaranya unsur kepemimpinan dimana kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang menjadi salah satu usaha untuk mempengaruhi dan mengarahkan

pegawainya untuk bekerja sebaik mungkin, dengan memiliki semangat yang tinggi, dan memotivasi yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini terutama terikat dengan fungsi kepemimpinan mengatur hubungan antara individu atau kelompok dalam organisasi, selain itu fungsi pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan individu atau kelompok bertujuan untuk mewujudkan organisasi yang bergerak ke arah pencapaian tepat sasaran, (Yuki, 2009: 78).

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja bersama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka. Kepemimpinan tumbuh secara alami di antara orang-orang yang dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok. Pemimpin memikul tanggung jawab dan berusaha untuk menangani masalah yang mereka hadapi, mengalihkan rencana rencana menjadi kegiatan dan membuat rencana-rencana menjadi kenyataan, pemimpin mengadakan komunikasi dengan dengan rekan-rekan dan bawahannya memberitahukan tugas masing-masing, berusaha membangkitkan semangat kerja, berusaha mengatasi ketegangan antar anggota kelompok.

Dengan adanya peran dari seorang pemimpin sebagai pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja, maka kepemimpinan harus disesuaikan dengan gaya kepemimpinan untuk menghadapi suatu tugas tertentu. Mengingat setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang berbeda-

beda, maka sangat penting bagi perusahaan terutama fungsi pemimpin untuk melihat apa kebutuhan dan harapan pegawainya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki, serta bagaimana rencana pegawai tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan pegawai pada posisi yang paling tepat, sehingga produktifitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

Kejaksaan Tinggi Gorontalo merupakan Salah satu kantor pemerintahan daerah yaitu sebagai lembaga penegak hukum yang bersih efektif, efisien, transparan, akuntabel untuk dapat memberikan pelayanan prima dalam mewujudkan supremasi hukum secara profesional, proporsional, dan bermartabat yang berlandaskan keadilan, kebenaran, serta nilai-nilai kepatutan.

Kantor Kejaksaan Tinggi Gorontalo disetiap bulannya mengalami turun dan naiknya prestasi kerja pegawai. hal ini dapat dilihat pada evaluasi kinerja yang ada pada kurung waktu 3 bulan dari periode Desember 2016, Januari dan Februari 2017.

Tabel 1.1

**Persentase Data Realisasi Capaian Kinerja Kantor Kejaksaan Tinggi
Gorontalo 2016-2017**

Indikator	Target	Realisasi Capaian		
		Desember	Januari	Februari
Kemampuan menyesuaikan diri	100%	89%	81%	70%
Pretasi kerja	100%	78%	80%	72%
Kepuasan kerja	100%	68%	64%	61%

(Sumber Data : Kantor Kejaksaan Tinggi Gorontalo 2016-2017)

Tabel di atas menunjukkan persentase capaian kinerja pada Kantor Kejaksaan Tinggi Gorontalo dapat dilihat jelas bahwa tingkat capaian kinerja masih belum optimal. Pada sasaran pertama di mana kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, dapat dilihat target 100% , realisasi capaian pada bulan Desember mencapai 82%, bulan Januari

81% dan di bulan Februari turun 70%. Artinya bahwa kurang komunikasi antar pegawai sehingga penyesuaian diri dengan lingkungan kerja masih tidak optimal. Pada sasaran kedua prestasi kerja, target 100%, di bulan Desember prestasi kerja pegawai mencapai 78%, di bulan Januari naik 80%, dan di bulan Februari turun 72%, dalam hal ini prestasi kerja pegawai yang ada di Kejaksaan Tinggi Gorontalo, tidak stabil. Hal ini menunjukkan Minimnya kesadaran pegawai terhadap tugas yang diberikan sehingga kinerja pegawai jadi tidak maksimal. Sasaran ketiga kepuasan kerja, target 100%, di bulan Desember 68%, bulan Januari 64% di bulan Februari turun 61%, dapat dilihat bahwa pada bulan Desember, Januari hingga Februari realisasi capaian menurun, sehingga bisa dikatakan kualitas kinerja pegawai masih rendah. hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak puas dengan hasil kerjanya.

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Tinggi Gorontalo masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari presentase realisasi yang belum mencapai target yang telah ditentukan.

Pada observasi awal peneliti, ternyata fungsi pemimpin belum dilaksanakan secara professional, dan tingkat disiplin pegawai belakangan ini sangatlah menurun. Kesadaran pegawai akan tugas yang diberikan menjadi tidak maksimal dilihat dari segi ketelitian, ketepatan waktu, dan hasil kerja. Maka dari itu pegawai dituntut untuk meningkatkan kualitas dan efektifitas kerja demi prinsip-prinsip aturan-aturan yang telah

disepakati bersama perlu ketegasan dalam melakukan tindakan pengawasan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Tinggi Gorontalo”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pegawai yang sering kali tidak tepat waktu dari jam kerja yang telah ditentukan.
2. Minimnya kesadaran pegawai terhadap tugas yang diberikan
3. Peran kepemimpinan belum optimal dan kurangnya koordinasi dalam melaksanakan pekerjaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas, maka peneliti mengambil suatu rumusan yakni “ Seberapa besar Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kejaksaan Tinggi Gorontalo”

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Fungsi Kepemimpinan terhadap Efektivitas kerja di Kantor Kejaksaan Tinggi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya mengenai Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, untuk dapat diterapkan dalam lingkungan kerja yang sesungguhnya. Dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi dan studi perbandingan dalam rangka mengkaji ilmu pengetahuan, dan sebagai penambah wawasan dalam rangka pelaksanaan kedisiplinan kerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Semoga menjadi bahan masukan dan dapat memberikan informasi yang bermanfaat di Kantor Kejaksaan Tinggi Gorontalo yang bersifat ilmiah dalam melakukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia serta Efektifitas melalui Kedisiplinan Pegawai demi kemajuan lembaga atau instansi itu sendiri kearah yang lebih baik.